



Sozialauswahl 2009



Sozialauswahl 2009 Software zur Sozialauswahl

Stand: 30. September 2012

unverzichtbar für

**Personalbüros, Arbeitgeberverbände,
Unternehmensberater, Insolvenzverwalter, Rechtsanwälte.**

Sie kennen das Problem: Jede **Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses ist mit zahlreichen rechtlichen und daher auch mit finanziellen **Risiken** verbunden. Bei betriebsbedingten Kündigungen, insbesondere auch bei Betriebsänderungen oder sonstigen Massenentlassungen kommen die rechtlichen Risiken der notwendigen **Sozialauswahl** hinzu. Zur rechtssicheren Umsetzung brauchen Sie ein Werkzeug, das einfach zu handhaben ist und Ihnen die wirtschaftlichen Belastungen aus dem Prozess aufzeigt.

Genau hierfür haben wir das Programm **Sozialauswahl 2009** entwickelt. Das Programm berücksichtigt die bisher ergangene Rechtsprechung des BAG bis einschließlich 30. September 2012. Es ermöglicht Ihnen

- die **Verwaltung der Personaldatensätze** (Name, Geburtsdatum, Eintrittsjahr, Entgelt und Entgelt-/Tätigkeitsgruppen, sowie die steuerliche Beurteilung des Familienstandes über die Steuerklasse, Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder, GdB einer etwaigen Schwerbehinderung auch unter Berücksichtigung einer Gleichstellung) durch Übernahme per Kopieren aus den betrieblichen Datensätzen.
- Bis zu **50 Entgelt-/Tätigkeitsgruppen** für die Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen für die verschiedenen Tätigkeiten mit der Möglichkeit der Bildung von jeweils 10 **Vergleichsgruppen** (Zusammenfassung vergleichbarer / austauschbarer Beschäftigten) bzw. Trennung nicht vergleichbarer Beschäftigten innerhalb einer Entgeltgruppe.
- die **Ermittlung von Sozialpunkten** auf der Grundlage von vier der von der laufenden Rechtsprechung des BAG (zuletzt 2009) akzeptierten Sozialauswahlsche-



Sozialauswahl 2009



mata sowie eines betriebsindividuell definierbaren betrieblichen Sozialauswahlschemas bei Anwendung des

- **§ 1 Abs. 3 KSchG** mit den vier Kriterien: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.
- **§ 125 InsO** mit drei Kriterien: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltungspflichten (Kriterien, die auch im Beschlussfalle maßgeblich sind - **§ 126 Abs. 1 Satz 2 InsO**).
- die betriebliche **Sozialauswahlentscheidung** unter Berücksichtigung aller wesentlichen Faktoren nach Selbsteintragung (insbes. etwaiger Sonderkündigungsschutzregelungen gem. SGB IX, BetrVG, MuSchG oder BEEG sowie programmseitig gem. § 20 Abs. 4 MTV/EMTV Metall-Industrie NRW¹), wobei die vergleichbaren / austauschbaren Beschäftigten einer Vergleichsgruppe mit einer nach Sozialpunkten nummerierten Rangfolge in den Entgelt-/Tätigkeitsgruppen gekennzeichnet sind.
- die Erstellung von **Namenslisten** der von Kündigung betroffenen Beschäftigten als Anlage zu einem Interessenausgleich gem. § 1 Abs. 5 KSchG sowie § 125 InsO, und zusätzlich der aus sonstigen Gründen ausscheidenden Beschäftigten oder der verbleibenden Beschäftigten unter Ausweisung der Zahl der insgesamt ausscheidenden Beschäftigten und des Durchschnittsalters der Belegschaft vor und nach den Entlassungen/Austritten aus sonstigen Gründen (Information zur Altersstruktur).
- die **Errechnung von Kündigungsfrist** und Austrittsdatum individuell für jedem Mitarbeiter mit drei vordefinierten Rechtsgrundlagen (§ 622 BGB nebst § 20 Abs. 4 MTV/EMTV Metall-Industrie NRW wegen des teilweisen tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung, sowie § 113 InsO) – nach Entscheidung des **EuGH** (19.01.2010 – C-555/07) und des BAG (01.09.2010 – 5 AZR 700/09) mit der Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeitszeit ab dem Eintrittsdatum. Zudem besteht bei abweichenden (z.B. auch individuellen vertraglichen) Kündigungsfristen die Möglichkeit, die Zahl der Monate der Kündigungsfrist selbst einzugeben bzw. anzupassen.
- die Berechnung von **Abfindungen** nach Maßgabe betrieblicher Entscheidungen zur Ermittlung der Kosten eines Sozialplans mit folgenden Wahlmöglichkeiten:
 - Festlegung der Quote der lfd. Monatsvergütung je Beschäftigungsjahr,
 - Bestimmung der Zusatzabfindung bei Schwerbehinderung (vier verschiedene Festbeträge),

¹ BAG, 23.02.2012, 2 AZR 773/10 beachten.



Sozialauswahl 2009



- Zusatzabfindung für Kinder,
- Festlegung eines Höchstbetrages für die Gesamtabfindungen und/oder für einen einzelnen Beschäftigten gem. betrieblicher Entscheidungen sowohl bei Anwendungen des KSchG als auch des § 123 Abs. 1 und Abs. 2 InsO.
- die Auflistung der **endgültigen Austrittstermine** nach Eingabe des Datums des tatsächlichen Zugangs der Kündigungserklärung bzw. eines späteren Austrittstermins.
- die Berechnung der sich aus einer (möglichen) Verzögerung des Kündigungszugangs ergebenden **Mehrkosten** (reine Bruttoentgelte). Die Überschreitung des geplanten Endtermins - keine rechtzeitige Zustimmung nach MuSchG, BEEG, SGB IX, bei BVS-Inhabern, Betriebsräten - führt zu Zusatzkosten. Die daraus resultierenden Bruttoentgelte werden - ohne Zusatzansprüche und ohne SV-Beiträge – ausgewiesen.

Weitere Programmbestandteile:

- Benutzerhinweise.
- Bis zu 50 Entgelt-/Tätigkeitsgruppen mit der Möglichkeit der Zusammenfassung vergleichbarer sowie der Unterscheidung nicht vergleichbarer Beschäftigten in jeweils bis zu 10 Untergruppen.
- Rechtliche Hinweise zur Sozialauswahl nebst Übersicht über die vom BAG anerkannten Auswahl schemata.
- Wichtige Kontrollzahlen (u.a.):
 - Gesamtzahl der erfassten Beschäftigten auf den Arbeitsblättern.
 - Anzeige der (Rest-)Anzahl der nach vorheriger Festlegung im Auswahlprozess noch zu entlassenden Beschäftigten je vergleichbarer Tätigkeit.
 - Zahl der Ausscheidenden.
- Auflistung und Berechnung der Sozialpunkte nach den vier vom BAG akzeptierten Auswahl schemata sowie eines möglichen betriebsindividuellen Auswahl schemas.
- Übersicht: zur „ERA-Punktbewertung“ in der Metall-Industrie NRW.

Zusatznutzen:

Das Programm kann stets auch ohne Sozialplanerfordernis zur Berechnung der Kündigungsfrist(en), auch bei Heimarbeitern (§ 622 BGB = § 29 HAG), genutzt werden.



Sozialauswahl 2009



Systemvoraussetzungen:

Sozialauswahl 2009 ist als Excel-Anwendung realisiert und benötigt Microsoft Excel Version 2003 oder höher.

Lizenzauswahl:

- Eigennutzungslizenz (zur Nutzung für das eigene Unternehmen) oder Fremdnutzungslizenz.
- Dateiauswahl entsprechend der Betriebsgröße (150, 500, 1.500 Beschäftigte). Beschäftigen Sie mehr als 1.500 Mitarbeiter, erstellen wir Ihnen gerne eine individuelle Version.

Lizenzbedingungen:

- Jeder Arbeitgeber erhält eine Eigennutzungslizenz, die auf den Einsatz im eigenen Unternehmen beschränkt ist.
- Fremdnutzungslizenzen sind bestimmt für Rechtsanwälte, Insolvenzverwalter, Steuerberater, Beratungsunternehmen, Arbeitgeberverbände, etc. zum Einsatz bei ihren Mandanten / Mitgliedern („bei fremden Dritten“) sowie zum Einsatz in Konzernunternehmen. Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Beratungsunternehmen mit Niederlassungen oder Arbeitgeberverbände mit Zweigstellen benötigen für den Einsatz in den Einheiten eine entsprechende Anzahl von Zusatzlizenzen.

Lizenzentgelte:

Die einmaligen Lizenzentgelte (netto, ohne USt.), betragen:

Eigennutzungslizenzen (zur Nutzung im **eigenen** Unternehmen):

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| • E 150 - bis 150 Beschäftigte: | 149,00 EUR |
| • E 500 - bis 500 Beschäftigte: | 349,00 EUR |
| • E 1.500 - bis 1.500 Beschäftigte: | 549,00 EUR |
| • für mehr als 1.500 Beschäftigte: | auf Anfrage |

Fremdnutzungslizenzen (zur Nutzung im **fremden** Unternehmen als Dienstleister oder in mehreren Konzernunternehmen) als Erstlizenz:

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| • M 500 - bis 500 Beschäftigte: | 549,00 EUR. |
| • M 1.500 - bis 1.500 Beschäftigte: | 949,00 EUR. |
| • für mehr als 1.500 Beschäftigte: | auf Anfrage |

Für jede Zusatzlizenz (entsprechend der gewählten Erstlizenz) erhalten Sie einen Nachlass von 20% auf diesen Grundpreis.



Sozialauswahl 2009



Arbeitgeberverbände erhalten auf die Preise der Fremdnutzungslizenz (Erstlizenz) einen Nachlass von EUR 100,00 (M 500) bzw. EUR 200,00 (M 1.500). Für jede Zusatzlizenz (entsprechend der gewählten Erstlizenz) gewähren wir einen Nachlass von 20% auf den Preis der Erstlizenz.

Anfragen und Vertrieb:

Anfragen: per Email info@sozialauswahl2009.de oder per Fax 02102 / 30964-29.

Bestellungen: unter <http://www.otten-software.de> oder mittels beigefügtem Bestellformular.

Der Vertrieb erfolgt ausschließlich durch die Firma *otten software GmbH*, Röntgenring 7, 40878 Ratingen, im Auftrag Namen und für Rechnung der Lizenzgeberin Firma PC | Mertens Betriebswirtin (VWA) Judith Mertens.

Die Übermittlung von **Sozialauswahl 2009** erfolgt elektronisch.

Haftungsbeschränkung / Haftungsausschluss

Die Gewährleistung betrifft ausschließlich die zutreffende Übernahme der in die Auswahl schemata 1 - 4 (nicht: 5) eingearbeiteten Punktwerte, die in ihrem Verhältnis zueinander von der Rechtsprechung akzeptiert wurden sowie die rechnerisch korrekte Errechnung der Sozialauswahlpunkte. Eine Gewähr für den Beibehalt der Rechtsprechung oder die Akzeptanz betrieblicher Entscheidungen wird nicht übernommen. Dies gilt auch für die gesamten erläuternden Texte, insbesondere auch für die darin zum Ausdruck kommenden Wertungen.

Die Tabellen für die Berechnung der Kündigungsfristen basieren auf dem z.Zt. geschriebenen Wortlaut des § 622 BGB (ohne Absatz 2 Satz 2!) sowie des § 20 MTV/EMTV Metall-Industrie NRW, ebenfalls mit der Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit ab Eintrittsdatum. Hinsichtlich des Wegfalls der Betriebszugehörigkeiten vor "dem 25. vollendeten Lebensjahr" wird auf die neueste Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 19.01.2010 - C-555/07) und des BAG (01.09.2012 – 5 AZR 700/09) verwiesen.

Keinerlei Haftung wird übernommen für etwaige Schäden des Erwerbers / Anwenders / Arbeitgebers, die sich unmittelbar oder mittelbar aus Maßnahmen oder Unterlassungen nach Einsicht oder nach Zugrundelegung von Ergebnissen dieses Programms ergeben. Jedwede Haftung entfällt nach Eingriffen in das Programm / die hinterlegten Formeln. In jedem Fall ist die Haftung beschränkt auf den Nettobetrag der vereinbarten Lieferung / Leistung, die den Schaden ausgelöst hat.



Sozialauswahl 2009



Die Letztentscheidung und damit Verantwortung für Maßnahmen, insbesondere Kündigungen, liegen und verbleiben beim Erwerber bzw. Anwender bzw. Arbeitgeber. Ihm obliegt in jedem Fall die Plausibilitätsprüfung der Ergebnisse – auch unter Nutzung der Detaildaten.

Dortmund, im Oktober 2012